

MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG
DIGUNAKAN OLEH BURUH/PEKERJA DALAM MENYELESAIKAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
(Studi Kasus di Serikat Buruh Sejahtera Indonesia SBSI 1992 Kota Surakarta)

Binar Setya Wicaksono, Dinar Wicaksono dan Sandi Septiyani

Email : binarsw89@gmail.com

FH UNS Surakarta

ABSTRACT

Industrial Relations is a system or service that consists of elements of Employers, employees and government elements based on the values of Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, (Article 1, Section 22 of the Manpower Act). Implementation of Industrial Relations are arranged in the form of provisions, both normative provisions and the provisions of existing law. Industrial Dispute, a condition in which the presence of dissent that resulted in a conflict of interests between employers and employees because of the dispute over the rights, interests, Termination of Employment ("layoffs") or a cooperation agreement. SBSI (Indonesian Prosperity Trade Union) in 1992 Surakarta City is one of the unions / workers who focus on accomplishing clash industrial relations experienced by its members either by taking judicial and non-legal options

Keywords : Disputes, Industrial Relations, Trade Union / Labor,

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibentuk bertujuan untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan social sebagaimana termaktub dalam pembukaan UUD 1945.

Sebagai bangsa yang merdeka, maka seluruh elemen masyarakat yang berada dalam naungan Negara Kesatuan Republik Indonesia bebas untuk mencapai tujuan dalam hidupnya, termasuk bagi buruh/pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Di sisi lain, pemerintah beserta instrumennya berdasarkan konstitusi berkepentingan mewujudkan kesejahteraan rakyat

Menjadikan buruh menjadi sejahtera bukanlah perkara mudah ditengah persoalan yang menghimpit perusahaan. Pengusaha harus bersiasat menekan biaya demi menjaga daya saing. Tidak kurang dari 55,5 juta pekerja kita hanya berpendidikan SD atau lebih rendah, hal yang mengakibatkan produktivitas buruh di Indonesia dinilai rendah. Pemerintah harus serius mengatasi masalah ini agar kompetensi pekerja dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja dan memperoleh upah layak. Disamping persoalan produktivitas, lemahnya daya saing perusahaan di Indonesia juga disebabkan oleh inefisiensi - biaya logistik, pungutan ilegal, birokrasi lambat, dan lainnya (KPPOD.2013:2).

Fakta yang terjadi di lapangan, tidak selamanya kesejahteraan bagi buruh/pekerja dapat tercapai. Hal tersebut dikarenakan ada beragam kepentingan yang turut serta dalam proses menuju kesejahteraan bagi buruh/pekerja. Pihak yang seringkali berseberangan pendapat adalah buruh/pekerja itu sendiri dengan pengusaha.

Dalam konflik antara buruh/pekerja dengan para pengusaha, masing-masing pihak telah terafiliasi kedalam kelompok-kelompok yang diberikan ruang oleh negara untuk berserikat, berkumpul serta mengeluarkan pikiran baik lisan maupun tulisan. Hal tersebut dijamin di UUD 1945 yang menyatakan Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-undang

Kebebasan untuk berserikat dan berkumpul tersebut, menyebabkan atara buruh dan pengusaha tercipta garis demarkasi yang tegas antara keduanya. Pihak buruh/pekerja terafiliasi kedalam serikat pekerja yang diperkuat dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. sedangkan para pengusaha tergabung dalam wadah Apindo (Asosiasi pengusaha Indonesia).

Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 Kota Surakarta adalah salah satu kekuatan serikat buruh/serikat pekerja yang berkedudukan di Kota Surakarta. Serikat buruh ini berdiri pada tahun 1992 serta sempat mengalami perpecahan. Pada akhir tahun 2003 SBSI pecah menjadi 2: pertama, menamakan diri sebagai Konfederasi SBSI

dibawah pimpinan Rekson Siladan dan Idin Rosidan. Kedua, menamakan diri sebagai SBSI 1992 dipimpin Tohap Simanungkalit dan Raswan Suryana bertujuan untuk memurnikan kembali SBSI ke semangat deklarasi 1992. Setelah perpecahan terjadi, masing-masing organisasi pecahan dari organisasi SBSI melakukan aktivitas organisasi sendiri-sendiri.

Secara konstitusional, eksistensi buruh sebagai salah satu bagian dari warga negara juga mempunyai hak untuk berserikat, berkumpul dalam suatu organisasi, mendirikan, menjadi anggota maupun pengurus dalam suatu organisasi, termasuk dalam organisasi buruh dalam serikat pekerja/serikat buruh, dan bentuk, istilah serta jenis lainnya. Mereka juga berhak untuk mengeluarkan pendapat baik lisan maupun tertulis, bahkan mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak (Djumadi.2005:1).

Pengusaha berkepentingan untuk memastikan jalannya usaha yang dilakukan, agar proses produksi yang dilakukan berjalan dengan lancar. Parameter yang dipakai oleh pemilik investasi/pemberi kerja tentunya laba/keuntungan. Di sisi lain, buruh/pekerja juga berkepentingan untuk mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Upah dijadikan oleh buruh sebagai sarana untuk memperoleh kesejahteraan dalam hidupnya. Perbedaan pandangan antara keduanya sering kali berujung pada konflik yang terkadang terlibat konflik yang nyata dan terbuka.

Salah satu konflik terbuka yang muncul diantaranya adalah konflik Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 Kota Surakarta melawan PT Gunung Plastik Solo. Mengutip dari berita di harian Joglosemar tanggal 2 Mei 2013, masalah tersebut muncul dikarenakan terdapat 119 buruh PP Gunung yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tanpa diberi pesangon. Masalah buruh pabrik itu adalah imbas dari perpecahan manajemen pabrik. Dua pemegang saham, yakni atas nama Ira Dimasto dan Heri Sumampaw saling mengklaim sebagai pemilik aset PP Gunung.

Konflik terbuka yang dilakukan oleh Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 lainnya terjadi pada 13 Mei 2013. Mengutip berita dari www.timlo.net, petugas pembaca meter (Cater) PT PLN Area Surakarta dikoordinatori oleh Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 Kota Surakarta menggeruduk kantor perseroan setempat. Dalam aksinya mereka menuntut pembayaran upah yang belum dibayar.

METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian dalam penulisan hukum ini sebagai berikut:

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan hukum ini adalah penelitian hukum empiris. Sifat penelitian ini adalah deskriptif. Pendekatan dalam penulisan hukum ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian ini di kantor DPC SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 yang beralamat di Jl Mr Sartono No 119 Mojosongo,

Kecamatan Jebres, Kota Surakarta. Jenis Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data Primer dan data sekunder

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sumber Data Primer yang berupa wawancara dengan Endang Setyowati selaku ketua DPC SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 dan data sekundernya berupa peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti penulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan Endang Setyowati (Ketua DPC SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta) pada hari Selasa 27 Januari 2015, susunan organisasi dari SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 dirinci dalam bagan berikut ini:

1. Mekanisme yang dipilih oleh SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Surakarta

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis melalui wawancara dengan Ketua SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta (Endang Setyowati) pada tanggal 27 Januari 2014 di Sekretariat SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 dengan alamat Jl. Mr.Sartono, Mojosongo, Jebres, Surakarta, SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta, dalam melaksanakan peranan dalam memilih mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan

industrial di Kota Surakarta, SBSI 1992 Kota Surakarta membagi ke dalam 2 tahapan:

- i. Mekanisme hukum
 - a. Penyelesaian melalui mekanisme bipartit
Penjelasan: Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal
 - b. Penyelesaian melalui mekanisme mediasi
Penjelasan: Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi adalah intervensi terhadap

suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

c. Penyelesaian melalui mekanisme konsiliasi

Penjelasan: Penyelesaian melalui konsiliasi (conciliation) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

d. Penyelesaian melalui mekanisme arbitrase

Penjelasan: Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter. Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang

hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generalis*

e. Penyelesaian melalui mekanisme Pengadilan hubungan industrial

Penjelasan: Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

- i. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - ii. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.
- ii. Mekanisme non hukum

a. Memaksimalkan negosiasi

Penjelasan: Negosiasi adalah suatu proses dimana dua pihak atau lebih yang mempunyai kepentingan yang sama atau bertentangan bertemu dan berbicara dengan maksud untuk mencapai suatu kesepakatan. Pertentangan kepentingan memberikan alasan terjadinya suatu negosiasi. Persamaan kepentingan juga memberikan alasan terjadinya negosiasi atas dasar motivasi untuk mencapai kesepakatan. Dalam hubungan industrial, kepentingan yang sama antara pekerja dan pengusaha adalah dalam hal

produksi. Kedua belah pihak menginginkan agar produksi berlanjut dan meningkat karena merupakan sumber penghasilan dan keuntungan mereka.

Kepentingan yang bertentangan dalam hubungan industrial adalah pembagian porsi produksi untuk kedua belah pihak. Para pekerja memperoleh porsi bagian mereka melalui kondisi kepegawaian dan kondisi kerja yang baik, termasuk upah yang lebih tinggi, keselamatan, kesehatan dan jaminan kerja yang lebih baik, serta pekerjaan yang bebas stress. Pihak pengusaha memperoleh bagian mereka dalam bentuk profit / laba yang lebih tinggi dan dana yang lebih banyak untuk investasi (Robert Heron dan Caroline Vandenabeele, 1998: 5).

- b. Menggunakan opsi mogok kerja sebagai alat *bargaining position* terhadap pengusaha
Penjelasan: Bahwa opsi mogok kerja adalah upaya terakhir yang dilakukan oleh anggota SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta. Opsi mogok kerja diatur dalam mekanisme hukum formal di Indonesia.

Setidaknya ada 3 (tiga) peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai hak mogok pekerja yaitu:

- a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”);
- b. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 368.Kp.02.03.2002 Tahun 2002 Tentang Prosedur Mogok Kerja Dan Penutupan Perusahaan (Lock Out) (“SE Menakertrans 368”);
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep. 232/men/2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah (“Kepmen 232”).

Mogok kerja merupakan hak dasar pekerja yang harus dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137 UUK jo. Pasal 2 Kepmen 232). Dengan demikian, untuk mewujudkan mogok kerja yang sah, tertib dan damai, sesuai ketentuan yang berlaku, ada kewajiban-kewajiban yang harus

dilakukan sebelum mogok kerja dilakukan.

Dalam teknis di lapangan, opsi mogok dilakukan didepan lokasi perusahaan biasanya dilakukan dalam hitungan jam dan jika sudah terjadi kesepakatan maka aksi mogok akan dihentikan dan para buruh/pekerja yang melakukan aksi mogok selanjutnya kembali bekerja seerti sediakala.

Dalam hitungan matematis, tentunya perusahaan akan mengalami kerugian yang besar jika dalam porses usahanya terhenti dalam waktu-waktu tertentu. Sehingga kebijakan perusahaan dalam negosiasi dijadikan oleh SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta untuk berunding sehingga mencapai kesepakatan.

Bahwa arus informasi dan penanganan perkara mengenai perselisihan hubungan industrial yang dialami oleh anggota SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta pertama kali diterima oleh Pengurus Komisariat perusahaan tempat buruh/pekerja bekerja. Kedudukan Pengurus Komisariat dapat bertindak sebagai penerima kuasa dari buruh/pekerja untuk bertindak mewakili kepentingan buruh/pekerja salah satunya dalam mekanisme bipartit.

Bahwa dengan jenjang dalam organisasi SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992, untuk wilayah Kota Surakarta terdapat jenjang keorganisasian berupa Pengurus Komisariat di tingkat perusahaan dan DPC (Dewan Pengurus Cabang) (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta.

Bahwa ketika Pengurus Komisariat di tingkat perusahaan menerima laporan mengenai perselisihan hubungan industrial, selanjutnya Pengurus Komisariat dapat menanganai perselisihan hubungan industrial tersebut, namun ketika dirasa menemukan jalan buntu selanjutnya Pengurus Komisariat dapat melimpahkan penanganan perkara tersebut kepada jenjang tingkat di atasnya, dalam hal ini DPC (Dewan Pengurus Cabang) (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta. Ketika hal tersebut terjadi maka DPC (Dewan Pengurus Cabang) (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta langsung mengambilalih penanganan perkara tersebut dari Pengurus Komisariat.

Merujuk hasil wawancara dengan Endang Setyowati (Ketua DPC SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta) pada hari Selasa 27 Januari 2015, beberapa contoh perselisihan yang ditanganai oleh Ketua DPC SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta diantaranya:

Perihal penangguhan gaji sesuai dengan UMK terbaru

Penangguhan pembayaran gaji sesuai UMK (Upah Minimum Kota) terbaru dilakukan perusahaan/pengusaha karena merasa keberatan dengan besaran UMK (Upah Minimum Kota) terbaru sehingga harus ada penyesuaian dari UMK (Upah Minimum Kota) yang lama kedalam besaran UMK (Upah Minimum Kota) yang baru.

Sering di dapati dilapangan, perusahaan/pengusaha belum melakukan

upaya penangguhan pembayaran UMK (Upah Minimum Kota), tetapi perusahaan memberitahukan kepada buruh/pekerja bahwa perusahaan telah melakukan penangguhan pembayaran gaji sesuai dengan besaran UMK (Upah Minimum Kota) terbaru. Dalam praktik, terhadap hal ini jika dalam perusahaan tersebut belum ada serikat buruh tentunya buruh/pekerja cenderung untuk percaya mengenai yang dikemukakan oleh perusahaan/pengusaha.

Ketika SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta mendapati hal semacam ini tentunya, SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta akan melakukan pengecekan apakah perusahaan tersebut telah melakukan penangguhan pembayaran gaji sesuai dengan besaran UMK (Upah Minimum Kota).

Bahwa sesuai dengan (aturan penangguhan UMK) mekanisme penangguhan UMK (Upah Minimum Kota) dimungkinkan dapat dilakukan oleh pengusaha tetapi tetap berpegang dalam rambu-rambu aturan hukum yang ada..

Pada dasarnya, setiap pengusaha dilarang membayar upah pekerjanya lebih rendah dari upah minimum. Akan tetapi, pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat meminta penangguhan berdasarkan Pasal 90 UUK.

Selanjutnya dalam pemecahan masalah tersebut, forum negosiasi menjadi berkedudukan sangat penting. Negosiasi yang terjadi bisa diambil langkah dengan besaran gaji 3 bulan pertama masih mengikuti UMK (Upah Minimum Kota) Kota Surakarta yang lama sedangkan setelahnya menggunakan besaran (Upah

Minimum Kota) Kota Surakarta terbaru. Dalam hal seperti ini kedudukan SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta tidak mementingkan kepentingan sendiri tetapi juga mempertimbangkan kepentingan perusahaan. SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta tidak kaku dalam bernegosiasi tetapi dengan ketidakkakuannya SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta tetap berhati-hati dalam negosiasi. Hal tersebut dikarenakan risiko yang akan dihadapi pun juga besar, semisal kalau perusahaan tidak mampu menyesuaikan besaran gaji sesuai dengan (Upah Minimum Kota) Kota Surakarta terbaru ditakutkan buruh/pekerja yang akan menjadi korban dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja.

Pentingnya keberadaan SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta sangat penting dalam konsisi permasalahan seperti ini dikarenakan jika tidak ada serikatnya, buruh/pekerja cenderung akan dibohongi oleh perusahaan. Hal yang sering dijumpai SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta dilapangan diantaranya:

- Kemungkinan lain yang bisa terjadi adalah adanya rasa takut untuk menanyakan apakah perusahaan sudah melakukan penangguhan secara formal atau belum.
- Disisi lain, mungkin juga buruh/pekerja tidak paham apakah gaji yang diterima sudah sesuai aturan atau belum.
- Risiko yang dihadapi oleh buruh/pekerja sangat besar kalau dianggap vokal. Risiko tersebut adalah akan dikeluarkan.

- Buruh/pekerja juga akan dibuat tidak nyaman bekerja sehingga tidak betah untuk bekerja.
- Biasanya kalau ada buruh yang dianggap vocal dan berani menentang kebijakan perusahaan akan diberi “nama merah” sehingga akan mendapat perlakuan khusus dari perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 dalam memilih mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Surakarta

Dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang menimpa anggotanya, SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta mengalami beberapa faktor yang mempengaruhi dalam kebijakan memilih mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kota Surakarta.

Faktor tersebut diantaranya:

1. Faktor dari dalam
Faktor dari dalam dimaksudkan adanya hal-hal tertentu yang berasal dari dalam SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Faktor tersebut diantaranya:
 - i. Titik jenuh yang dialami buruh/pekerja yang mengalami permasalahan dalam perselisihan hubungan industrial

Bahwa proses dalam penyelesaian sengketa perselisihan tentunya memakan waktu lama.

Dengan adanya waktu lama yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sengketa, tentunya hal ini menyebabkan tekan psikologis bagi buruh/pekerja.

Dalam pola pikir sederhana buruh/pekerja, dengan lamanya waktu sengketa, selanjutnya dalam proses penyelesaian sengketa tersebut buruh/pekerja tidak akan memperoleh haknya (gaji dalam bentuk uang), padahal di lain sisi hidup terus berjalan, kebutuhan hidup buruh/pekerja secara pribadi (belum menikah) tetap berjalan, belum lagi ketika buruh/pekerja tersebut sudah mempunyai keluarga dan bahkan anak tentunya akan mempengaruhi pola pikir bagi buruh/pekerja dan selanjutnya akan mengalami titik jenuh.

Pada posisi buruh/pekerja mengalami titik jenuh, seringkali buruh/pekerja putus asa selanjutnya seringkali mengambil jalan pintas dengan berkompromi secara sendiri tanpa melibatkan serikat pekerja SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta

- ii. Adanya upaya memecah belah kekuatan dalam SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta

Upaya adu domba didalam SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta seringkali dilakukan pihak-pihak tertentu untuk membuat rasa tidak percaya bagi buruh/pekerja terhadap SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta.

Bahwa penanganan perkara atas sengketa perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta menempatkan kepercayaan sebagai modal utama dalam menangani perkara atas

sengketa perselisihan hubungan industrial. Ketika buruh/pekerja mulai merasa tidak percaya atas penanganan perkaranya, selanjutnya akan berpengaruh besar pula bagi SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta. Selanjutnya rasa semangat pun menjadi berkurang dalam menangani perkara tersebut.

iii. Buruh/pekerja memilih langkah sendiri tanpa koordinasi dengan SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta

Faktor lamanya waktu dalam menyelesaikan permasalahan seringkali membuat buruh/pekerja yang bermental kurang kuat akan mudah menyerah dan merasa tidak semangat. Ujung dari permasalahan tersebut membuat buruh/pekerja menjadi jenuh. Ketika buruh/pekerja merasa jenuh, buruh/pekerja seringkali bertindak sendiri tanpa melibatkan SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta. Fakta yang terjadi di lapangan, perusahaan melalui orang kepercayaannya seringkali melakukan penawaran berupa perdamaian. Dengan rasa jenuh yang dimiliki oleh buruh/pekerja, tawaran perdamaian dari perusahaan melalui orang kepercayaan pun sering kali diterima tanpa ada koordinasi terlebih dahulu dengan SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta. Hal seperti ini lah yang sangat mempengaruhi SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta dalam menanganani perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi terhadap anggotanya di wilayah Kota Surakarta

2. Faktor dari luar

Sebagai serikat buruh yang independen, seringkali SBSI (Serikat Buruh

Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta mendapat perlakuan oleh pengusaha maupun dari pemerintah.

Kalangan Pengusaha jika berhadapan dengan SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta sangat berhati-hati dalam menyelesaikan masalah, rasa hati-hati tersebut menyebabkan pembicaraan yang agak kaku dalam menyelesaikan masalah.

Disisi lain, akibat SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta terlalu vokal, sering kali pemerintah memberi perlakuan berbeda terhadap SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta, salah satunya adalah tidak dimasukkannya SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 ke dalam Tim Survei untuk menentukan KHL (Kebutuhan Hidup layak) dalam rangka memenuhi Upah Minimum Kota. Perlakuan yang berbeda tersebut, jika dikaitkan dengan penyelesaian hubungan industrial seringkali menyebabkan hubungan yang kurang harmonis dalam duduk bersama menyelesaikan masalah.

SIMPULAN

Bahwa dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Kota Surakarta, SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta melakukan pendekatan secara yuridis dan non yuridis. Tetapi kerangka pilihan mekanisme tersebut tetap berpihak pada buruh / pekerja. Prinsip seni negosiasi tetap berperan besar dalam setiap opsi yang diambil oleh SBSI (Serikat

Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota
Surakarta

SARAN

Dibentuk forum komunikasi yang bisa dilakukan dengan menempatkan SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) 1992 Kota Surakarta sebagai inisiator. Selanjutnya dalam forum komunikasi tersebut sering mengadakan pertemuan yang terdiri dari kalangan pengusaha (dalam hal ini diwakili oleh Apindo / Asosiasi Pengusaha Indonesia), pemerintah (dalam hal ini diwakili oleh Dinsosnakertrans / Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Surakarta), serikat buruh lain yang ada di Kota Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Miftachul Huda. 2009. Pekerjaan Sosial & Kesejahteraan Sosial. Yogyakarta: Pustaka Fajar.

Jurnal KPPOD, "Membangun Indonesia dari Daerah", Maret-April 2013

Djumadi. 2005. Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh Di Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat pekerja